

## JAAC 65.99

Perizia dell'Incaricato federale alla protezione dei dati  
del 11 luglio 2001

---

*Contrat collectif de travail et protection des données. Communication de données concernant le salaire des employés à une commission paritaire.*

*- Le contrat collectif de travail peut prévoir le contrôle du respect de ses dispositions, si un motif justificatif pour la communication de données concernant le salaire des employés à une commission paritaire existe. La communication doit en outre avoir lieu en faveur de l'employé. La communication des données présuppose l'information préalable des personnes concernées.*

*- Si, ayant exprimé son propre consentement directement ou par représentation, chaque employé adhère au contrat collectif de travail, ce dernier lui est applicable, aussi en ce qui concerne les normes concernant les contrôles, à moins que la communication de données ait lieu au détriment de l'employé (ch. 3).*

*- Un lien direct entre l'exécution du contrat de travail et la communication de données à une commission paritaire n'existe pas. La question de l'existence d'un autre intérêt en faveur de l'employé doit être examinée par le juge (ch. 4).*

*- Pour éviter la problématique de la concurrence entre l'organe de contrôle et les parties au contrat sujet du contrôle, il serait souhaitable que le législateur mette en place un organe de contrôle indépendant des parties (ch. 5).*

---

*Gesamtarbeitsvertrag und Datenschutz. Bekanntgabe von Lohndaten an eine paritätische Kommission.*

- *Der Gesamtarbeitsvertrag kann die Kontrolle der Einhaltung der eigenen Bestimmungen vorsehen, wenn ein Rechtfertigungsgrund für die Bekanntgabe von Lohndaten an eine paritätische Kommission existiert. Die Datenbekanntgabe muss ausserdem zugunsten des Arbeitnehmers erfolgen und setzt die vorherige Information der betroffenen Personen voraus.*
- *Wenn der Arbeitnehmer direkt oder durch Vertretung dem Gesamtarbeitsvertrag beitrifft, so gilt dieser auch in Bezug auf die Kontrollvorschriften, es sei denn, die Datenbekanntgabe erfolge zuungunsten des Arbeitnehmers (Ziff. 3).*
- *Ein direkter Zusammenhang zwischen Durchführung des Arbeitsvertrages und der Datenbekanntgabe an eine paritätische Kommission existiert nicht. Die Frage nach dem Bestehen eines anderen Interesses zugunsten des Arbeitnehmers hat der Richter zu beantworten (Ziff. 4).*
- *Um die Problematik des Wettbewerbs zwischen Kontrollorgan und kontrollierten Vertragsparteien zu vermeiden, wäre die Schaffung eines von den Vertragsparteien unabhängigen Kontrollorgans durch den Gesetzgeber wünschenswert (Ziff. 5).*

---

*Contratto collettivo di lavoro e protezione dei dati. Comunicazione di dati riguardanti il salario del personale a una commissione paritetica.*

- *Il contratto collettivo di lavoro può disciplinare il controllo del rispetto delle sue disposizioni, se esiste un motivo giustificativo per la comunicazione di dati riguardanti il salario del personale a una commissione paritetica. La comunicazione deve avvenire, oltre che sulla base di un motivo giustificativo, a vantaggio del lavoratore. La comunicazione presuppone l'informazione precedente delle persone lese.*
- *Se, avendo espresso il proprio consenso direttamente o per rappresentazione, ogni singolo lavoratore aderisce al contratto collettivo di lavoro, quest'ultimo vige per ognuno di loro, anche per quanto riguarda le norme concernenti i controlli, a meno che la comunicazione di dati avvenga a svantaggio del lavoratore (n. 3).*
- *Un legame diretto tra esecuzione del contratto di lavoro e la comunicazione di dati a una commissione paritetica non esiste. La questione dell'esistenza di un altro interesse a vantaggio del lavoratore va esaminata dal giudice (n. 4).*
- *Per evitare la problematica della concorrenza tra organo di controllo e parti controllate, sarebbe auspicabile da parte del legislatore l'istituzione di un organo di controllo indipendente dalle parti (n. 5).*

1. In merito all'esistenza di un motivo giustificativo per la comunicazione di dati sul personale a una commissione paritetica, l'Incaricato federale alla protezione dei dati (IFPD) ha avuto l'occasione di esprimersi a più riprese. In un primo tempo, l'IFPD ha lasciato aperta la questione dell'esistenza di un motivo giustificativo a vantaggio del lavoratore, affermando che esso dipende dalle circostanze concrete di ogni singolo contratto collettivo e sancendo la competenza del giudice per la soluzione di tali quesiti. Nell'ambito di questa prima presa di posizione, l'IFPD era in particolare arrivato alla conclusione che non si poteva presumere un accordo tacito dei lavoratori alla comunicazione dei dati riguardanti il salario, se essi non fossero stati informati precedentemente della possibilità di una simile comunicazione. Considerata la situazione giuridica complessa e poco chiara, l'IFPD consigliava l'ottenimento dell'accordo dei singoli lavoratori alla comunicazione di dati alla commissione paritetica.

In un'altra occasione, l'IFPD ha riconosciuto che la comunicazione di dati alla commissione paritetica è giustificata dall'interesse del lavoratore al controllo del rispetto delle norme salariali nonché di protezione della personalità, ma che non può coinvolgere dati della contabilità riguardanti debitori, creditori, clienti, ecc. (rapporto d'attività dell'IFPD 1998/1999, pag. 67/256). In quel caso è stata ammessa l'esistenza di un motivo giustificativo a vantaggio del lavoratore ai sensi dell'art. 13 della legge federale del 19 giugno 1992 sulla protezione dei dati [LPD], RS 235.1) e dell'art. 362 del Codice delle obbligazioni del 30 marzo 1911 (CO, RS 220) indipendentemente dal consenso delle persone lese.

Con la presente pubblicazione, l'IFPD intende precisare la sua posizione in merito alla comunicazione di dati sul personale a commissioni paritetiche nel modo seguente:

2. Secondo l'art. 328b CO, il datore di lavoro può trattare (e comunicare) dati concernenti il lavoratore soltanto in quanto si riferiscano all'idoneità lavorativa o siano necessari all'esecuzione del contratto di lavoro. Inoltre, sono applicabili le disposizioni della LPD. Questa disposizione è inderogabile, a meno che la deroga avvenga a vantaggio del lavoratore (art. 362 CO). Ciò risulta anche dall'art. 358 CO, secondo il quale il diritto imperativo federale e cantonale prevale sul contratto collettivo, a meno che le derogazioni siano stipulate in favore dei lavoratori. Da notare che col termine di inderogabilità si intende l'impossibilità di divergere da una norma tramite consenso delle persone in questione. Si tratta dunque di esaminare se la comunicazione di dati sul personale alla commissione paritetica allo scopo di controllare il rispetto di quest'ultimo sia necessaria all'esecuzione del contratto di lavoro o se avviene sulla base di un altro motivo giustificativo ai sensi dell'art. 13 LPD. Secondo questa disposizione, una lesione della personalità è illecita se non è giustificata dal consenso della persona lesa, da un interesse preponderante privato o pubblico o dalla legge. Rilevante a questo proposito è che il motivo giustificativo deve essere a vantaggio del lavoratore (art. 362 CO). Considerato che, generalmente, è il datore di lavoro che comunica i dati sul salario del personale alla commissione paritetica, è di primaria importanza anche il dovere di quest'ultimo d'informare precedentemente i lavoratori in merito allo scopo della comunicazione nonché ai dati in questione (principio della buona fede, art. 4 cpv. 2 LPD).

3. Se la comunicazione di dati è prevista nel contratto collettivo di lavoro, ciò equivale a una *manifestazione di volontà (consenso)* da parte dei contraenti e rappresenta di per sé un motivo giustificativo per la comunicazione di dati. Le parti contraenti hanno dato il loro consenso alla comunicazione di dati che le concernono (art. 13 cpv. 1 LPD). Si pone a questo punto la domanda se la comunicazione di dati in questione vale anche per i dati di terzi, come è il caso all'occasione dell'apertura della contabilità del personale. La risposta a tale quesito dipende dall'identità delle parti contraenti del contratto collettivo di lavoro. Se, per ipotesi, i singoli lavoratori non dovessero essere considerati come contraenti del contratto collettivo, essi possono opporsi alla comunicazione dei dati sul salario, visto che nessun legame tra l'esecuzione del contratto di lavoro e la comunicazione di dati a una commissione paritetica esiste. Questa questione dipende dal tenore di ogni singolo contratto collettivo. È di competenza del giudice stabilire, nel caso concreto, la natura giuridica dei legami tra singolo lavoratore e contratto collettivo di lavoro.

Se, direttamente o per rappresentazione, ogni singolo lavoratore aderisce al contratto collettivo di lavoro, quest'ultimo vige per ognuno di loro. Di conseguenza, avendo espresso il proprio consenso, ogni singolo contraente, sia esso lavoratore che datore di lavoro, è tenuto al rispetto delle norme sancite nel contratto collettivo di lavoro. Ciò vale anche per le norme concernenti i controlli del rispetto del contratto collettivo, a meno che, come già detto, la comunicazione di dati non sia *a svantaggio del lavoratore* (art. 362 CO). È di competenza del giudice esaminare, nel caso concreto, l'esistenza della condizione posta all'art. 362 CO. Va detto che un contratto collettivo di lavoro può disciplinare il controllo e l'esecuzione delle disposizioni previste (art. 356 e art. 357b cpv. 1 lett. c CO), a condizione che gli statuti o gli organi supremi delle parti contraenti l'autorizzino (art. 357b cpv. 2 CO). Ove il contratto collettivo non disponga altrimenti, le disposizioni circa la conclusione, il contenuto e la fine dei rapporti individuali di lavoro hanno, durante la validità del contratto collettivo, effetto diretto e imperativo per i datori di lavoro e i lavoratori vincolati. Gli accordi fra datori di lavoro e lavoratori vincolati, in quanto derogano a disposizioni imperative del contratto collettivo, sono nulli e sostituiti da quest'ultime; sono tuttavia valide le derogazioni a favore dei lavoratori (art. 357 CO).

4. Va ora esaminato se altri motivi giustificativi ai sensi dell'art. 13 LPD esistono e se questi sono a vantaggio del lavoratore. Secondo l'art. 13 LPD, vanno considerati come motivi giustificativi, oltre che il consenso della persona lesa, anche *la legge o un interesse preponderante privato o pubblico*. Per quanto riguarda la legge, una base legale che prevede in modo esplicito la comunicazione di dati dei lavoratori a commissioni paritetiche non esiste. Rimane dunque da chiarire se un interesse preponderante privato o pubblico a una tale comunicazione di dati esiste. A questo proposito va detto che un legame diretto tra l'esecuzione del contratto di lavoro e la comunicazione di dati sul personale da parte del datore di lavoro a una commissione paritetica non esiste, cosicché le condizioni d'adempimento dell'art. 328b CO, rispettivamente dell'art. 13 cpv. 2 let. a LPD, non sono date. L'esistenza di un altro interesse preponderante, sia esso privato o pubblico, non va esclusa. In particolare appare perlomeno plausibile l'esistenza di un

interesse al controllo del rispetto del contratto collettivo di lavoro. È compito del giudice, nel caso concreto, giudicare dell'esistenza e preponderanza di un tale interesse nonché della sua natura a vantaggio del lavoratore (art. 362 CO).

5. Esiste la possibilità dell'estensione della validità del contratto collettivo di lavoro a datori di lavoro e lavoratori non vincolati. Questi ultimi possono domandare in ogni tempo all'autorità cantonale competente di designare, in luogo dell'organo di controllo istituito dal contratto, un organo di controllo indipendente dalle parti. L'autorità cantonale competente fissa l'oggetto e l'estensione del controllo dopo aver sentito le parti e il datore di lavoro o il lavoratore che ha domandato la designazione di un organo speciale (art. 6 della legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro, RS 221.215.311). Questa soluzione tiene conto dell'importanza della neutralità dei membri della commissione paritetica e risolve, in pratica, la problematica della concorrenza tra controllori e parti controllate. Sarebbe auspicabile da parte del legislatore prevedere esplicitamente questa possibilità per ogni contratto collettivo di lavoro.

---

## **JAAC 65.99 - Perizia dell'Incaricato federale alla protezione dei dati del 11 luglio 2001**

In	Verwaltungspraxis der Bundesbehörden
Dans	Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération
In	Giurisprudenza delle autorità amministrative della Confederazione
Jahr	2001
Année	
Anno	
Band	65
Volume	
Volume	
Seite	---
Page	
Pagina	
Ref. No	150 005 369

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv und die Bundeskanzlei konvertiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses et la Chancellerie fédérale.

Il documento è stato convertito dall'Archivio federale svizzero e della Cancelleria federale.